
Munkaügyi kapcsolatok – szabályozási kérdőjelek egykor és manapság

Horváth István*

†isztelegve Prugberger Tamás professzor úr pályája előtt, és kívánva erőt és jó egészséget hivatása folytatásához. Magyarországon a munkaügyi kapcsolatok egyre kevésbé megfelelően töltik be azon rendeltetésüket, amely éppen a munkajog egyik meghatározó jogági sajátossága. Nevezetesen: a munkavállalók kollektív érdekvédelme, amely – a felek szerződéskötési akaratszabadságának korlátozásával járó jogalkotói beavatkozás mellett – kompenzálja a munkáltató erőfölényét. Írásomban áttekintem, az 1945 utáni szabályozás mennyiben „járult hozzá” a kollektív munkajog funkcióvesztéséhez. Mindez ugyanakkor nem fogható kizárólag a jogra, így előljáróban röviden a szabályozáson kívüli kitekintésre vállalkozom.

1. Törvényen kívül – előkérdések

Figyelem a médiát. 2016 tavasza: a *kormány tervezett munkajogi reformja „megmozgatja” a franciákat*. Országos akciók: 150 felvonuláson diákok és munkavállalók tízezrei tüntetnek a tervezet és a kormány ellen, mindehhez több szakszervezet csatlakozik, a vasutasok sztrájkolnak. A diákok több tucat középiskolát és egyetemet foglalnak el – a tervezett munkajogi változás bizonytalanra teszi jövőjüket. A módosítás elleni petíciót rövid idő alatt egy millióan írják alá Franciaországban, a hetek óta növekvő elégedetlenség miatt a kormány tíz nappal későbbre halasztja a reform-tervezet parlamenti vitáját.¹

A francia híradásokat *összevetem a 2011-ben nyilvánosságra hozott új magyar Munka Törvénykönyve* tervezetének korabeli *fogadtatásával*. Szavakban nincs hiány! A szakszervezetek és a parlamenti ellenzék komoly kritikának veti alá a tervezetet, ami meglátásuk szerint szűkítené a munkavállalói jogokat, a dolgozók

* Habilitált egyetemi docens, tanszékvezető, ELTE, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

¹ Forrás: <http://hu.euronews.com/2016/03/09/orszagos-tiltakozas-a-francia-kormany-munkajogi-reformja-ellen>; Letöltve: 2016. VIII.6-án

kizsigerelhetővé és kiszolgáltatottabbá válnának.² Az egyik országos érdekképviselő kijelenti: elfogadhatatlan a tervezet, ami – azon túl, hogy nagymértékben megnehezíti a munkavállalók sorsát – a szakszervezetek működési feltételeit is jelentősen rontja. Hozzászól egy *kritikus hang is az interneten*: „Hajrá magyar Munkavállalók! Megkapjuk, amit megérdemlünk az érthetetlenül passzív hozzáállásunk miatt. Remélem, ennyi pofon után sokan felébrednek majd rózsaszín álmaikból és elmennek tiltakozni. A szakszervezetek a tömegek támogatása nélkül nem érhetik el az indokolt eredményeket! *A munkavállalókért a munkavállalók nélkül nem lehet eredményesen harcolni!*”³ Sommásan – a cseppben a tenger – a hazai munkaügyi kapcsolatok rákfenéje. Vajon miért nem követjük a „francia divatot” mi, magyarok?

Az *1956 utáni passzivitás gyökerét* meglátásom szerint kifejezetten Kádár Jánosnak a rendszer elvárását kifejező, az MSZMP KB 1959. márciusi ülésén elhangzó kulcsmondatában találjuk: Aki nincs a Magyar Népköztársaság ellen, az vele van; aki nincs az MSZMP ellen, az vele van; és aki nincs a Népfront ellen, az vele van.⁴ Az „*aki nincs ellenünk, az velünk*” *semlegesítő ideológiájának hatása* a tömeges befelé fordulás. A szolidaritásból kivezető szemléletet erősíti, hogy az ellenreformok nyomán megroggyant gazdaság megmentésére – egyben a szocializmust szétfeszítő erők felszínre kerülésével – az önkiszákmányolás eszközeinek fokozatos legalizálása már féltetni való életszínvonalal kecsegtet. Tudományos fogalom lesz a *második gazdaság*⁵ - a főállás melletti másodállásban és a mellékfoglalkozásban történő munkavégzés megkönnyítése,⁶ a vállalati gazdasági munkaközösség, a mezőgazdaságban a szövetkezeti tagság melletti háztáji gazdaság. Mindezzel a rendszer a munkásság és a szövetkezeti parasztság rokonszenvének megvásárlása törekszik.⁷

A rendszerváltozáshoz sem a passzív polgár hallgatag kompromisszumait elsöprő országos katarzis vezet. Antall József miniszterelnök „*Tetszetek volna forradalmat csinálni!*”⁸ figyelmeztető mondatában a kiharcolt és megkapott szabadság különbsége. A társadalom többsége úgy kapja szabadságát, amint a Kádár-korszak adagolta a népi demokráciát időnként feledtető lehetőségeket. Az összefogás helyett az új – Y-nak és Z-nek elkeresztelt⁹ – generációkban is tovább

² Célkeresztben az új Munka Törvénykönyve tervezete (1. rész); 2011-08-03.;

<http://munkajogportal.hu/celkeresztben-az-uj-munka-torvenykonnyve-tervezete-1-resz/> Letöltve: 2016.VIII.10-én

³ Forrás: <http://www.liganet.hu/page/88/art/6119/akt/0/html/elkeszult-az-uj-munka-torvenykonny-tervezete.html>; Letöltve: 2016.VIII.6-án

⁴ Forrás: https://hu.wikiquote.org/wiki/K%C3%A1d%C3%A1r_J%C3%A1nos Letöltve: 2016. VIII. 9-én

⁵ Csillag I.: (1999) Vállalkozások és változások; *Beszélő*, 01/12.

<http://www.c3.hu/scripta/beszelo/99/01/12csill.htm> Letöltve: 2016.VII.13.

⁶ Az MSZMP KB PB határozata a munkajogi szabályozás módosítására. 1979. szeptember, Az MSZMP határozatai 1975-80. (1983) *Kossuth Kiadó*, 993-994. o.

⁷ Csillag I. (1999)

⁸ Forrás: https://hu.wikiquote.org/wiki/Antall_J%C3%B3zsef; Letöltve: 2016.VII.31-én

⁹ Az Y generáció az 1980 és 1999 között születettek új típusú nemzedéke, kialakulásában a technika száguldó fejlődése játszott rendkívül fontos szerepet. A Z generáció 2000-tól napjainkig tart, tagjai a digitális technológiák világába születnek, Marc Prensky találoán digitális bennszülötteknek nevezi e generáció tagjait. Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Z_gener%C3%A1ci%C3%B3; Letöltve: 2016.VII.14-én

örökítődik az egyén érdekérvényesítő szerepének prioritása, a szabad munkavállalás uniós alapelveinek folytán¹⁰ Magyarországot a 2010-es évek közepére munkaerőhiányt kiváltó külföldi munkavállalással (kivándorlással?) terhelve.¹¹

Ahogy *harmóniában* áll – a korábban született jogintézmények karakterét kiforgatva – a *szocializmus kollektív munkajoga a politikai elvárásokkal*, úgy válnak jelentős részt *kihasználatlanná* a munkajogi rendszerváltás folyamányaként hatályba lépő *munkaügyi kapcsolatok* egyes szabályai. Sőt! A jogalkotó esetenként éppen a *szolidaritás hiányára épít*, a törvény erejénél fogva a háttérbe szorítva a kollektív munkajog szerepét.

2. Úton a szocializmusba

A magyar munkajog átalakulásának II. világháborút követő, 1951-ig tartó szakasza *párhuzamosan halad és torzul a politika változásaival. A kollektív megállapodásokra* vonatkozó rendeletek, a szerződések megkötésének engedélyezése még olyan folyamatot indít el, amely több területen megelőzi a kor külföldi szabályozását. Az 1945-ben megalakuló *Országos Munkabér-megállapító Bizottság* (OMMB) először pozitívan hat a kollektív megállapodásokra, 1948 után viszont a diktatórikus irányítás eszközévé válik.¹²

Kossa Istvánnak¹³ 1948-ban egy szakszervezeti vezetők részére tartott beszéde előrevetíti a szakszervezetek eltorzított, ún. hajtószíj szerepét, ami 1951-től megjelenik a jogi szabályozásban is. „A szocializmusban az üzemek vezetése a miénk lesz, minek ott szakszervezet? A szocializmusban a szakszervezetek nem a bérek állandó fenntartásáért fognak küzdeni, hanem a termelés emeléséért és ezen keresztül a bérek emeléséért.”¹⁴ A munkáltató és alkalmazott erőegyensúlyának kialakításában az *állami beavatkozás eltorzul*. Az OMMB hatásköre eredetileg a kollektív szerződések törvényességi felügyeletére terjed ki, utóbb – ha a szerződéskötő felek képtelenek voltak a megállapodásra – a Bizottság hatósági jogkörrel felruházva, határozatával pótolta a bérmegállapodást. Amellett, hogy ezt követően a munkaviszony tartalmának meghatározása kikerül a munkaadó és az alkalmazott autonómiájának köréből (pl. központi bérgazdálkodás), a klasszikus szocialista modell megteremtésével együtt járt a munkaügyi kapcsolatokra kiterjedő központi tervezés. A *munka magánjogának közjogiasításával* megszűnt a

¹⁰ Ennek jogalapja a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogát rögzítő, az EU Működéséről szóló szerződés 45-48. cikkei és a 2004/38/EK irányelv az EU polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról.

¹¹ Egy német cégalapítással foglalkozó szervezet összegzése szerint 580 ezer magyar ember dolgozott 2013 év végén más európai országokban. A kftkreator.hu becslése szerint 2016-ban biztosan meghaladja a hatszázezret a hivatalosan is külföldön dolgozó és élő magyarok száma. Forrás: <http://kftkreator.hu/cikk.html>; Letöltve: 2016.VIII.14-én

¹² Kiss Gy. (2005): *Munkajog; Osiris Kiadó*, Budapest, 68.-69.

¹³ Kossa István (1904-1965), a két világháború között szociáldemokrata szakszervezeti vezető, később magas pozíciókat betöltő kommunista politikus.

¹⁴ Lux J. (2008): *A magyarországi szakszervezetek történetéből; Átdolgozott kiadás, Friedrich Ebert Alapítvány*, 95.

kollektív megállapodások diszpozitivitása.¹⁵ A kollektív szerződés csak névleg marad meg, szabályozó szerepe megszűnik.¹⁶ Íme, a kollektív munkajog intézményei karakterének kiforgatása, az ehhez dolgozói oldalon kapcsolódó összefogás szerepének törvényen kívül helyezésével.

3. A szocialista munkajog – első periódus: 1951-től 1967-ig

A munkajog körébe tartozó egyéni és kollektív életviszonyok máig ható *kódexjellegű szabályozása* 1951-ig nyúlik vissza, az 1922-es szovjet munkakódex mintájára ekkor lép életbe – első Munka Törvénykönyveként – az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet [első Mt.]. A korszak szakirodalma szerint a burzsoá jogtudomány által kollektívnek nevezett jogviszonyok nem válhatnak azonossá a szocializmuséval, mert a magántulajdon megakadályozza, hogy a dolgozók összességét a vállalat irányában lényegesebb jogok megillessék.¹⁷ Ehhez képest – éppen a rendszerhez igazodva – Magyarországon a *kollektív munkajog fajsúlytalanná* válik, jól példázza mindezt, hogy a szakszervezeti jogok csak két év elteltével, az első Mt. felülvizsgálatakor kerülnek a törvényszövegbe [első Mt. 4/A. §].

A kollektív szerződésnek a szocializmus építésére, a dolgozókat a népgazdasági tervek megvalósítására ösztökélő szabálya [7. § (2)] az első Mt. 1953-as felülvizsgálatakor hatályát veszti¹⁸, mindez ugyanakkor nem változtat e jogintézmény kiforgatott karakterén. Bár a kollektív megállapodásra vonatkozó törvényi szabályban megjelenik a munkafeltétek javítása, a „(...) dolgozók anyagi és kulturális színvonalának emelése”, konkrét szabályozási felhatalmazás hiányában *valós kollektív alkuról szó sincs*. Kimondatlanul tovább él a *mozgósító funkció*: a dolgozók a kollektív szerződésben a tervek teljesítésére, illetőleg túlteljesítésére vállalnak kötelezettséget [első Mt. 7. § (3)]. A szakszervezetet a szocializmus, a kommunizmus építése iskoláinak nevezik – itt tanulhatják meg a dolgozók, miként vegyenek részt a vállalati tevékenység megtervezésében.¹⁹ A hajtósíj szerep, mellyel Magyarország illeszkedik a „szocialista tábor” jogalkotásába.²⁰ A szakszervezet csökkent önállóságúvá válik, több évtizedes mozgalmi hagyományait elveszíti.²¹

¹⁵ Kiss Gy. (2005) 69.

¹⁶ Munkajog (2014) , Szerk.: Gyulavári T.; *Eötvös Kiadó*, Budapest, 20.

¹⁷ Weltner A. (1962): A szocialista munkaviszony és az üzemi demokrácia; *Akadémiai Kiadó*, Budapest; 353-354. o.

¹⁸ Hatályon kívül helyezte az 1953. évi 25. törvényerejű rendelet 2. §-a.

¹⁹ Weltner A. (1975): Munkajog, *Tankönyvkiadó*, Budapest, 18.

²⁰ Bulgária: A szakszervezetek részt vesznek a vállalati és pénzügyi tervek kidolgozásában - Ficzer L. – Trócsányi L. (1966): A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában; *MTA Állam- és Jogtudományi Intézete*, Budapest; 114.

Csehszlovákia: A szakszervezeti szervek részt vesznek az állami szerveknek a népgazdaság fejlesztésére vonatkozó kérdéseket érintő tárgyalásain, javaslatokat tesznek, ösztönzéseket adnak. Ficzer L. – Trócsányi L. (1966). 129.

4. A szocialista munkajog – második periódus: 1968-tól a rendszerváltozásig

A *szocializmus megreformálásra* tett kísérlet az 1967. évi II. törvény [második Mt.], amelynek megoldandó feladata: a szabályozás decentralizálása és egyszerűsítése. A kísérlet kudarcot vall.²² A kerettörvénynek szánt második Mt.²³ alapján a végrehajtási rendeletek gyarapodása miatt újfent nem érvényesül a kollektív szerződés regulatív funkciója.²⁴ A jogforrási szintek, és ezekben szabályozható életviszonyok közti különbség eltűnik: a második Mt. végrehajtási rendelete [34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet – Vhr.] törvényre tartozó rendelkezéseket is megállapít. A kollektív szerződés tekintetében két *szocialista torzó* a Vhr-ből. Egyrészt, ahol lehet, ott – a *szereződéskötési szabadságot félretéve* – kötelező megkötni a kollektív megállapodást.²⁵ Másfelől a Vhr. munkajogi optikán keresztül szemlélve indokolatlanul *kizárja a kollektív szerződés-kötést* a pénzintézeteknél, a kisipari és mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél, továbbá a magánmunkáltatóknál [3. § (2)]. Szembetűnő a *szakszervezeti jogkör bővülése*, ami tényleges joggyakorlás esetén megbéníthatná a munkáltatót.²⁶ A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, vagy a szocialista erkölcsnek megfelelő bánásmódot sértő vállalati intézkedéssel szemben a *szakszervezet kifogással* élhet, és az érintett intézkedés végrehajtását – a kifogásról szóló döntés meghozataláig – fel kell függeszteni [második Mt. 14. § (3)-(4)]. A szakszervezet széleskörű *egyetértési joggal* is rendelkezik a munkáltató működésével kapcsolatban (pl. munkavédelmi szabályzat megállapítása, kollektív szerződésben nem szabályozott általános jellegű kérdések rendezése). Sőt, fordul a kocka: a szakszervezet dönt a szociális és kulturális alapok felhasználásáról, a munkáltató véleményezési joga mellett [második Mt. 13. § (2) és (4)]. Bevezetésre kerül a választott szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme.²⁷ A *szocializmusból eredő funkciózavar* folyamánya: a szakszervezet országos és ágazati szinten *kormányzati, illetőleg jogalkotói hatáskört* is kap. A dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos egyes határozatokat a Minisztertanács a SZOT-tal együtt ad ki. A SZOT ezt meghaladóan társadalombiztosítási területen – a Minisztertanács által megállapított keretek között – az állami szervekre és az állampolgárokra kötelező rendelkezéseket bocsáthat ki. A miniszternek a dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatos rendelet kiadásához meg kell szereznie az érintett szakszervezet egyetértését [második Mt. 12. § (1); 17. § (1)-(2)].

Románia: A szakszervezet szervezi a tagok részvételét a párt- és a kormány politikájának végrehajtásában. Mozgósítja a dolgozókat a népgazdasági tervből rájuk háruló feladatokért folyó harcra. Ficzer L. – Trócsányi L. (1966) 150.

²¹ Lux J. (2008) 96.

²² Az új gazdasági mechanizmus a gazdaság irányításának és tervezésének átfogó reformja, 1968-ban vezetik be. A reform munkajogi szabályozást is érintő célja: csökkenjen a központi tervezés szerepe a vállalati önállóság növelése mellett, a központilag meghatározott bérrendszer helyét egy flexibilisebb, bizonyos korlátok között a vállalatok által meghatározott szabályozás váltsa fel. A reform utóbb „felpuhul”, világossá válik: a politikai nem járul hozzá a tervutasításos gazdaság piaci átalakításához.

Tényleges joggyakorlástól aligha kell tartani a „túloldálnak”, az egyesülési jog hiánya, a monolitikus rendszer a „csúcsoktól” a vállalati szintig átítatja a szakszervezetek működését. Az összetartozás két példája. Fentről nézve, az államhatalmi, a párt- és szakszervezeti funkciók összefonódása: Gáspár Sándor egyidejűleg a SZOT főtitkára (1963-1988), az MSZMP PB (1962-1987) és a kollektív államfői jogkört gyakorló Elnöki Tanács tagja (1963-1988). A másik példám személyes tapasztalás. A '80-as években a GELKA „külsős” munkajogi tanácsadójaként látom: a szakszervezeti titkári poszt a vállalati előmenetel egyik grádicsa, az érdekképviselő önállósága formális.

A második Mt. 1978-as felülvizsgálatakor új intézmény jelenik meg: a *dolgozók részvétele a vállalat irányításában*.²⁸ A jogalkotói szándék komolytalanságát jól mutatja, hogy a „dolgozók közössége” e jogokat (pl. véleményezési jog a dolgozók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekkel, egyetértési jog a vállalati szociális tervvel kapcsolatban) közvetlenül, vagy közvetetten gyakorolhatja, és közvetett fórum lehet a szakszervezet munkahelyi szerve is.²⁹

5. Munkajogi szabályozás –a rendszerváltozástól napjainkig

A munkajogi szabályozásban végbemenő rendszerváltozás *még a második Mt. módosításával kezdődik*. A külső jogi környezet 1980-as évek végi megváltozása (pl. a vállalkozás szabadsága a gazdasági társaságokról szóló törvény életbelépésével, az egyesülési jog törvényi elismerése nyomán megjelenő szakszervezeti pluralizmus, a sztrájkjog törvénybe iktatása) szükségessé teszi a *kollektív munkajogi szabályozás felülvizsgálatát*.

1989-es módosításával³⁰ – a *kollektív keretszerződés* bevezetésével – a második Mt. megszünteti az „egy munkáltató” hatályú kollektív szerződések kizárólagosságát. Keretszerződést köthet egyfelől a munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltató, másfelől a szakszervezet [második Mt. 9/A. §].

Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/%C3%9Aj_gazdas%C3%A1gi_mechanizmus; Letöltve: 2016.VII.18.

²³ második Mt. 10. § (1) Kollektív szerződés állapítja meg - jogszabály által meghatározott körben és keretek között - a vállalat és a dolgozók jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályokat, valamint ezek végrehajtására vonatkozó elveket.

²⁴ Kiss Gy. (2005) 71.

²⁵ Vhr. 3. § (1) A kollektív szerződést minden állami és szövetkezeti vállalatnál, valamint - saját dolgozóira kiterjedő hatállyal - minden trösztnél meg kell kötni.

²⁶ Kiss Gy. (2005): 71. o.

²⁷ Második Mt. 16. § A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a szakszervezet választott tisztségviselőjének más munkahelyre beosztásához, továbbá munkaviszonyának a vállalat által való megszüntetéséhez, valamint áthelyezés esetén új munkahelye elfoglalására kitűzött időpont megállapításához. A változó munkahelyre alkalmazott választott szakszervezeti tisztségviselő más munkahelyre beosztásáról pedig a felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kell.

²⁸ 1978. évi 3. törvényerejű rendelet

²⁹ Kiss Gy (2005) 453.o.

³⁰ 1989. évi V. törvény

Az ágazati a kollektív szerződések jelenlegi elterjedtségét figyelve, most is a *szocializmus fogságában a kollektív alku*, továbbra is a vállalati szint dominál.³¹ Kétséges, hogy a kollektív szerződések kívánatosnál csekélyebb elterjedését az *1992. évi XXII. törvény* [harmadik Mt.] azon általános szabálya okozza, miszerint a kollektív megállapodás a munkaviszony szabályaitól csak a munkavállalóra javára térhet el [13. § (3)]. A relatív diszpozitivitást a *2012. évi I. törvényben* [negyedik Mt.]³² felváltó abszolút diszpozitivitás sem erősíti a kollektív szerződés regulatív funkciójának szerepét a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közt.³³

A munkajogi rendszerváltozást teljessé tevő – a szabályozási struktúrában a köz- valamint a verseny- és nonprofit szféra elválasztását hozó – harmadik Mt. egyik újdonsága az *országos érdekegyeztetés intézményesítése. Az Érdekegyeztető Tanács* (majd Országos Érdekegyeztető Tanács – OÉT) *tripartit szervezet*, a kormányzat, a munkaadói és a szakszervezeti szövetségek részvételével, komoly jogosítványokkal.

Háromoldalú konszenzus kell például a kötelező legkisebb munkabér megállapításához, a munkaügyi ellenőrzés szabályozásához vagy a napi munkaidő leghosszabb mértékének, illetve a munkaszüneti napok meghatározásához [17. § (1)]. A *tripartizmus* kétségtelen *értéke*: ha a kormányzat megszerzi a munkáltatók és a szakszervezetek egyetértését, javaslata szabályként is többnyire hatályosul. A jogalkotó 2011-ben – az érdekképviseltek és a mögöttük álló támogatás „pehelysúlyára” is építve – *megszünteti az OÉT-et*, és Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) létrehozásával a törvény erejénél fogva még inkább a háttérbe szorítja a kollektív munkajog szerepét.

Az NGTT-nek érdemi hatásköre nincs a munkaviszonnyal kapcsolatos jogalkotásban, javaslattevő, véleményezési jogköre érdemben nem korlátozza a kormányzatot.³⁴

5.1. Munkavállalói részvételi jogok – súlytalanság. A harmadik Mt. másik újdonsága a *munkavállalói részvételi jogok* – előzmény nélküli – gyakorlásának megteremtése a munkaviszonyban állók által választott testület, az *üzemi tanács/megbízott* (üt.)³⁵ által. A *munkajog fejlődése* szempontjából meghatározó folyamat a *kollektív munkajog kettéosztottságának* törvényi elismertsége, amely elsősorban Németországban és Ausztriában követhető nyomon.³⁶

³¹ Borbély Sz. (2008): Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei; Forrás: <http://www.mkksz.org.hu/html/main/2015/agazati-parbeszed.pdf>; Letöltve: 2016.VII.18.

³² a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

³³ Egy felmérés szerint 2015-ben a munkaviszonyban állók 20.6 %-a dolgozott kollektív szerződés hatálya alatt. Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianyopotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal; Letöltve: 2016.VII.19.

³⁴ 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról; 3. § (1)

³⁵ Egy felmérés során arra a kérdésre, hogy működik-e a munkahelyen üzemi tanács, 18 % igennel, 64% nemmel válaszolt, 18 % pedig nem tudott róla. Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianyopotlo_adatokat_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal; Letöltve: 2016.VII.19.

³⁶ Kiss Gy. (2005) 441. o.

E két állam szabályozásának *hazai adoptálása két tekintetben is aggályos*. Egyrészt a jogalkotó szelektíven emeli át a német szabályozásból a munkavállalói részvételi jogokat, kifejezetten *gyenge üt-ét intézményesítve*. A legfőbb jog, a munkáltató intézkedéseivel kapcsolódó egyetértés a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználására, illetve intézmények és ingatlanok hasznosítására korlátozódik [harmadik Mt. 65. § (1)]. Így ahol nincs kollektív szerződés, egyetértési jog sincs. A *negyedik Mt. ráadásul korlátozza e jogkört*, a munkáltatót terhelő közös döntés kötelezettsége kizárólag a jóléti célú pénzeszközökre terjed ki.

Összehasonlításként, a BetrVG³⁷ alapján a *Volkswagen Konzernben* megállapodásként megkötött *Munkaviszonyok Chartája*³⁸ együtdöntési jogot biztosít például a személyzet felvételével, elbocsátásával, a bérezési rendszerekkel, a munkarenddel az adatvédelem és a továbbképzéssel kapcsolatban. Megalapozatlan hazai jogalkotói feltételezés, miszerint a kollektív jogok csökkentésével nő a munkaadói hatékonyság. Irigykedünk – például éppen a német ipar teljesítményén! Érdemes lenne végre egyszer alaposan utánanézni, mitől is gurul olyan remekül a szolgálati Volkswagen.

5.2. Szakszervezet és üt – ketten egy helyen. Az üt. bevezetésével összefüggésben a kollektív jogokat szélesebb léptekben érintő probléma: *a jogalkotó figyelmen kívül hagyja a szakszervezet német jog szerinti korlátozott munkáltatói szintű szerepét.*

Az 1952-ben életbe lépő első BetrVG kizárja a szakszervezet jelöltállítási jogát az üt-választáson.³⁹ Németországban a szakszervezetek elsődlegesen a munkaszervezetek feletti szinten működnek, döntően a kollektív szerződések megkötése által.⁴⁰ A harmadik Mt. ugyanakkor az üt. intézményesítésével érdemében érintetlenül hagyja a szakszervezet munkaszervezeti szintű jogosítványait.

Miután a törvény a kollektív szerződéskötési jogosultságot a szakszervezeti jelöltek által az üt-választáson elért eredmény alapján állapítja meg [33. §], ugyanazon ügyben a munkaadó úgy kap két tárgyalópartnert, hogy az üt-ben részben – a működést tekintve többségében a munkaszervezeti színtről kitörni képtelen – szakszervezetek képviselőivel találkozik. Már ahol van szakszervezet! A taglétszám az elmúlt 15 évben majd 50 %-al csökken.⁴¹

³⁷ Betriebsverfassungsgesetz – Üzemi Alkotmány-törvény

³⁸ Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern – Európai Konzern Üzemi Tanácsa, a Világkonzern Üzemi Tanácsa megállapodása a Volkswagen Konzern megállapodása a Munkaviszonyok Chartájáról; Zwickau 2009., X.29.

³⁹ Ficzer L. – Trócsányi L. (1966) 74.o.

⁴⁰ Kiss Gy. (2005) 443. o.

⁴¹ 2001-ben megközelítőleg 615.000 szakszervezeti tag volt, ez a szám 2015-ben 328.829 fő. Forrás: http://szabim.blog.hu/2016/05/07_hianypotlo_adatok_kozolt_a_kozponti_statistikai_hivatal; Letöltve: 2016.VII.19.

A problémát növeli a harmadik Mt. módosításai során az *üt. és a szakszervezet jogai közti felesleges párhuzamosság, funkciózavar*.⁴² A negyedik Mt. mindezt törekszik megszüntetni. Egyes jogintézményeknél kétségtelenül csak egy partnere, az üt. marad a munkáltatónak. E tekintetben viszont ellentmondásos a szabályozás abban az esetben, ha a munkavállalók nem választanak üt-ét. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén üt. hiányában az átvevő munkaadó a munkavállalókat köteles tájékoztatni a jogutódlás törvényben nevesített körülményeiről, csoportos létszámcsökkentés esetén ilyen kötelezettsége nem áll fenn [negyedik Mt. 38. § (2) és 72. §].

A hatályos törvény az üt. mellett – igaz, általános jelleggel megfogalmazott normákban – *munkáltatói szinten ugyan fenntartja a szakszervezeti jogokat* (pl. a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatás kérhető, a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatosban véleményt közölhet, konzultációt kezdeményezhet) [274. § (4)-(5)]. A törvény viszont nem tekinti a szakszervezet nevében eljáró személyt a munkavállaló képviselőjének. E titulus és az ezzel járó fokozottabb munkajogi védelem⁴³ az üzemi tanács tagját és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselőjét illeti meg [294. § (1) e) pont] (*Lásd erről még a „5.4. Szakszervezeti jogfogyatkozás” cím alatt írtakat!*). A jogalkotó így kizárólag a részvételi jogot gyakorlót minősíti munkavállalói képviselőnek, az alkalmazotti gazdasági és szociális érdeket képviselő, erősebb jogkörrel rendelkező szakszervezet tisztségviselőjét nem. Mindez a negyedik Mt. különös ambivalenciája: a kollektív szerződés regulatív szerepének a jogalkotó által is elismert növelése mellett⁴⁴ nem tekinti a kollektív alkut a munkavállalók képviselőjében aláíró szakszervezeti vezetőt a munkavállalók „törvényes” képviselőjének.

5.3. Az üzemi megállapodás – aggályos szabályozási felhatalmazás. Az üt. éppen egy olyan tárgyban kap jogkört, amelynél annak hatékony gyakorlásához hiányoznak a megfelelő jogosítványok. A harmadik Mt. 1999-től 2002-ig hatályos rendelkezése a munkáltatónál – képvisellel rendelkező szakszervezet hiányában – az *üzemi megállapodásban biztosítja a kollektív szerződés normatív részére tartozó kérdések szabályozását*. A konstrukció dogmatikailag elhibázott, hiszen az érdekképviseleti jogokkal nem rendelkező üt. kerül a szakszervezet státuszába. Az üt. de facto kollektív szerződéskötési jogosultsága a negyedik Mt-ben feléled. A változás: már abban az esetben is helyettesítheti az üzemi megállapodás a kollektív szerződést, ha ugyan van munkahelyi szakszervezet, csak éppen kollektív szerződéskötési képességgel nem rendelkezik – figyelemmel arra, hogy taglétszáma nem éri el a munkáltatóval munkaviszonyban állók 10 %-át. Akkor is a

⁴² Például munkáltatói jogutódlás esetén egyszerre kell tájékoztatni az üt-t és a szakszervezetet [86/B. § (3)], csoportos létszámcsökkentés tervezése esetén a munkáltatónak az üt-vel, ennek hiányában a szakszervezettel kell konzultálni [94/B. § (1)].

⁴³ Az Mt. 83. § (1)

⁴⁴ A negyedik Mt. az előző kódextől eltérően – általános szabályként – relatív helyett abszolút diszpozitív jelleggel biztosítja a kollektív szerződésben a törvénytől való eltérést a munkaviszony és a munkaügyi kapcsolatok szabályaitól [277. § (3)].

kollektív szerződés helyébe léphet az üt. és a munkáltató megállapodása, ha két olyan szakszervezet rendelkezik a munkáltatónál képvisellel, melynek együttes taglétszáma már meghaladja a kritikus 10 %-ot. Mert, hogy a negyedik Mt. – nem éppen „szakszervezet-barát” módon – ilyen koalíciónak sem biztosít kollektív szerződéskötési képességet [276. § (2)]. A másik releváns eltérés a korábbi Mt-től, hogy *üzemi megállapodásban a munka díjazásával kapcsolatos feltételek nem szabályozhatók* [268. § (1)]. Ez a megkötés sem feltétlenül a munkavállalót védi, hiszen például a munkaadó hatékonyabb működéséhez szükséges egyéves munkaidő-keret alkalmazhatóságért „cserében” az üt. nem szabhatja feltételként a bérek emelését.

5.4. Szakszervezeti jogfogyatkozás. Amennyire indokolt például a szakszervezeti kifogás „száműzése” a munkajogi szabályozásból, annyira megalapozatlan – a kollektív szerződés fentebb említett regulatív funkciójának tudatos jogalkotói erősítésére figyelemmel – több szakszervezeti jog gyengítése vagy megszüntetése a negyedik Mt-ben. *Mindez egyrészt érinti a személyt, a szakszervezet nevében eljáró választott tisztségviselőt.* A harmadik Mt. még ezen státusz valamennyi betöltőjének biztosítja a munkajogi védelmet: a felsőbb *szakszervezet egyetértési jogát* a munkáltatói felmondáshoz és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához. A hatályos munkajog általános szabálya szerint ezen védelemre két választott tisztségviselő jelölhető meg. A létszám csak növelhető, ha munkáltatónál (önálló telephelyén) az alkalmazotti létszám az 500 főt meghaladja [negyedik Mt. 273.§]. Egy átlagos hazai foglalkoztató alkalmazotti létszáma pedig 501 fő alatt van.

Mindennek hátrányos következménye elsősorban *a munkaviszony munkaadói megszüntetése esetén jelenik meg.* Amíg az üt. tagja jogellenes munkaviszony-megszüntetés megállapításának valamennyi esetében kérheti munkaviszonya helyreállítását, addig például egy 400 főt alkalmazó cégnél megválasztott harmadik – így védelemre nem megjelölhető – szakszervezeti tisztségviselőt ez a jog nem illeti meg. Mint bármely más munkavállaló esetében, erre csak akkor van mód, ha munkaügyi perében a bíróság a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozattal kapcsolatban az egyenlő bánásmód sérelmét állapítja meg. De ha a munkáltató joggal való visszaélése bizonyosodik be, már kizárt az érdekvédelem „terepére” történő visszatérés. Nem kérhető a bíróságtól a munkaviszony helyreállítása. De kevésbé védi a jog az üt. tagjánál a védelemre megjelölt választott szakszervezeti tisztségviselőt is, hiszen csak a felmondáshoz kapcsolódó egyetértés hiányának ítéleti megállapítása garantálja a munkáltatóhoz történő visszatérést [negyedik Mt. 83. § (1)].

Másrészt *a jogfogyatkozás érinti magát a szervezetet.* Csökkent az érdekvédelmi tevékenység folytatásához kapcsolódó munkaidő-kedvezmény mértéke, és megszűnt a képzés céljára biztosított, minden tíz munkaviszonyban álló tag után járó egy napnyi rendkívüli fizetett szabadság. Pedig a jól működő partnerség feltétele, hogy tudásban is lehetőleg azonos „súlycsoportba” tartozók üljenek az asztal két oldalán.

Szükségtelen a fel nem használt *szakszervezeti munkaidő-kedvezmény* pénzbeli megváltásának tilalmát kimondó rendelkezés a negyedik Mt-ben [274. § (4)]. Elég

lett volna a jogalkotónak hallgatnia minderről, figyelemmel arra, hogy a negyedik Mt. nem zárja ki kollektív szerződésben a törvénytől való eltérést. Így azt sem, hogy a felek megállapodjanak: a munkaadó a megmaradt munkaidő-kedvezményre járó díjazást vagy annak egy hányadát kifizeti a szakszervezetnek. Különösen a privátszektorban miért zavarná ez az államot?
